



RESPONSABILITA' SOCIALE RIESAME SA 8000 ANNO 2014

Il presente Riesame SA 8000 rappresenta il documento dinamico che attesta la volontà e contiene le modalità operative messe in atto per raggiungere gli obiettivi preposti in merito al rispetto di quanto prescritto dallo standard SA8000 e pertanto è suscettibile di modifiche, anche frequenti, in linea con le variazioni del sistema di gestione aziendale implementato.

Il Riesame è sottoscritto e redatto dal Rappresentante della Direzione per la SA 8000 congiuntamente al rappresentante dei Lavoratori per la SA8000.

Sono stati oggetto del presente riesame i seguenti elementi:

1. La politica aziendale;
2. Le segnalazioni dei lavoratori;
4. Le iniziative dell'Azienda nell'ambito della Responsabilità Sociale;
5. L'analisi dei requisiti di responsabilità sociale;
6. L'Analisi degli Indicatori di Sistema

La politica aziendale

Resta invariata il contenuto della Politica Integrata Qualità, Etica, Ambiente che costituisce un'esplicitazione della *mission* aziendale: "Raggiungere la massima soddisfazione del cliente mediante produzione di pasta di alta qualità attraverso il controllo del processo integrato di trasformazione della materia prima mantenendo l'azienda su elevati livelli di avanzamento e processo tecnologico" e perfettamente in linea con la *vision* di "ottenere che l'azienda si posizioni stabilmente nel gruppo del proprio settore a livello nazionale e internazionale, costruendo un'immagine etica e di alta qualità".

Segnalazione dei lavoratori

Le segnalazioni di NC inerenti l'etica avvengono per mezzo di e-mail, via telefonica, documento scritto consegnato a mano, per posta o per fax o inserito all'interno dell'apposita cassetta disposta a tale fine negli spogliatoi dipendenti.

L'apertura della cassetta è realizzata con frequenza semestrale alla presenza del rappresentante dei lavoratori SA8000 e rappresentante della Direzione per la SA8000.

Le segnalazioni sono nominative, l'azienda non solo non interviene nei confronti di chi ha notificato l'informativa con provvedimenti disciplinari, licenziamenti o altri atti discriminatori, ma l'evento rappresenta sicuramente un atto positivo che denota un livello di maturità e di consapevolezza sulla Responsabilità Sociale di cui si tiene conto in fase di pianificazione delle attività formative individuali.

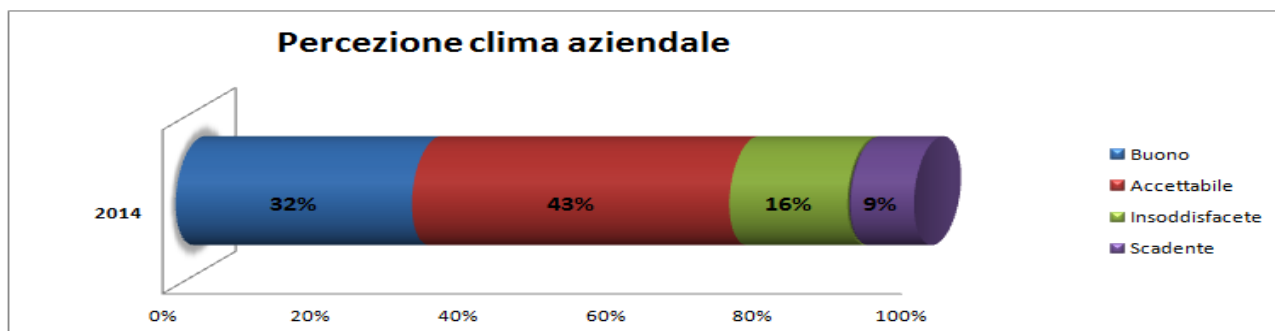
Nell'anno 2014 non sono pervenuti reclami da parte dei lavoratori.

Al fine di approfondire il clima aziendale, nel mese di Luglio 2014, è stata realizzata un'indagine di clima interno.

L'indagine è stata realizzata attraverso la somministrazione a tutto il personale, di un questionario, in forma anonima.



I dati risultanti, riportati nella sottostante tabella, sono stati analizzati dal Responsabile SA8000, dal Rappresentante SA8000 dei lavoratori e discussi in sede del Riesame annuale della Direzione. Una copia dei risultati dell'analisi di clima è stata affissa nelle bacheche aziendali.



Da tale analisi possiamo evincere che il 75% della popolazione aziendale che ha risposto al questionario 2014 valuta positivamente il clima aziendale.

N°	QUESITO	2014				Positivo	Negativo
		Buono	Accettabile	Insoddisfacente	Scadente		
1	SODDISFAZIONE INCARICO LAVORATIVO	40,0%	39,2%	17,6%	3,2%	79,2%	20,8%
2	ACCETTAZIONE DEL LAVORO STRAORDINARIO	26,6%	53,2%	10,5%	9,7%	79,8%	20,2%
3	AMBIENTE E SICUREZZA	33,1%	46,0%	15,3%	5,6%	79,0%	21,0%
4	DISPONIBILITÀ DEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALI (DPI)	36,0%	44,8%	16,0%	3,2%	80,8%	19,2%
5	FORMAZIONE SULLA SICUREZZA	32,3%	51,2%	11,0%	5,5%	83,5%	16,5%
6	ATTEGGIAMENTO AZIENDALE RISPETTO ALLE ASSOCIAZIONI SINDACALI	20,7%	38,0%	25,6%	15,7%	58,7%	41,3%
7	DISPONIBILITÀ DELL'AZIENDA ALLE ASSEMBLEE SINDACALI	15,6%	42,6%	18,0%	23,8%	58,2%	41,8%
8	ASPETTI DISCRIMINATORI	51,2%	37,0%	7,1%	4,7%	88,2%	11,8%
9	PARI OPPORTUNITÀ (LAVORATORI DI SESSO DIVERSO)	37,9%	46,8%	9,7%	5,6%	84,7%	15,3%
10	PARI OPPORTUNITÀ (LAVORATORI ISCRITTI AI SINDACATI)	23,0%	48,4%	16,4%	12,3%	71,3%	28,7%
11	RAPPORTO CON I CAPI	39,4%	35,4%	11,8%	13,4%	74,8%	25,2%
12	TUTELA AZIENDALE (MOLESTIE E PERSECUZIONI)	44,4%	37,9%	11,3%	6,5%	82,3%	17,7%
13	COMPORTAMENTO AZIENDALE GESTIONE DELLE PRATICHE DISCIPLINARI	24,0%	50,4%	19,2%	6,4%	74,4%	25,6%
14	CARICO DI LAVORO	9,8%	49,6%	25,2%	15,4%	59,3%	40,7%
15	ORGANIZZAZIONE DEL POSTO DI LAVORO	20,0%	40,0%	22,4%	17,6%	60,0%	40,0%
16	GESTIONE DELL'ORARIO DI LAVORO	24,8%	42,4%	22,4%	10,4%	67,2%	32,8%
17	GESTIONE DEL TEMPO LIBERO	14,5%	39,5%	29,0%	16,9%	54,0%	46,0%
18	CORRETTEZZA DELLA BUSTA A PAGA	27,2%	52,0%	16,0%	4,8%	79,2%	20,8%
19	PUNTUALITÀ DI EROGAZIONE DEGLI STIPENDI	78,6%	19,0%	1,6%	0,8%	97,6%	2,4%
20	COMPRESIONE DELLA BUSTA A PAGA	35,7%	52,4%	7,9%	4,0%	88,1%	11,9%
21	DISPONIBILITÀ E EFFICIENZA DELL'UFFICIO DEL PERSONALE	33,3%	40,5%	16,7%	9,5%	73,8%	26,2%
22	GESTIONE DELLA RETRIBUZIONE DURANTE I PERIODI DI MALATTIA	40,3%	46,2%	9,2%	4,2%	86,6%	13,4%
23	ATTIVITÀ FORMATIVA SUI SISTEMI DI QUALITÀ E SULLA SA8000	37,6%	34,4%	19,2%	8,8%	72,0%	28,0%
		32,4%	42,9%	15,6%	9,0%	75,3%	24,7%

I risultati sono stati analizzati anche in forma dettagliata, riportando per ogni quesito la percentuale delle risposte rispetto alla scala di valutazione definita (Buono, Accettabile, Insoddisfacente, Scadente).

Per semplificare l'interpretazione dei dati si è deciso di sommare le categorie Buono ed Accettabile sotto una categoria "Positivo" e le categorie Insoddisfacente e Scadente, in una categoria "Negativo". Successivamente al fine di dare priorità ai dati più significativi, si è deciso di



evidenziare in rosso tutti i risultati negativi che rappresentassero più del 25% delle risposte date ed in verde tutti i risultati positivi che rappresentassero più del 75% delle risposte.

Sono emerse criticità relative alle seguenti macro aree:

- Organizzazione del lavoro
- Gestione tematiche sindacali
- Gestione del Personale
- Formazione Qualità ed SA8000

Azioni correttive

Sulla base delle sopra evidenziate criticità emerse dall'analisi di clima, l'Azienda ha deciso di intraprendere le seguenti azioni di miglioramento:

- **Organizzazione del Lavoro:** cambiamento organizzativo dei reparti di produzione che prevede l'introduzione della figura del Responsabile di Turno. A differenza della precedente organizzazione, che prevedeva un responsabile a turno centrale per ogni reparto di produzione, la nuova organizzazione è composta da una squadra di responsabili per ognuno dei tre turni di lavoro che gestisca e supervisioni le attività di tutti i reparti produttivi, garantendo un presidio h24;
- **Gestione tematiche sindacali:** l'Azienda ha trovato un nuovo accordo con la RSU per la gestione delle assemblee sindacali, che saranno svolte fuori dall'orario di lavoro organizzando le stesse un'ora prima dell'inizio del secondo turno di lavoro ed un'ora dopo la fine del primo turno di lavoro;
- **Gestione del Personale:** obiettivo della DMA è migliorare le condizioni di lavoro dei propri dipendenti. A questo fine l'azienda si impegna a strutturare una migliore organizzazione della funzione Risorse Umane da integrare all'interno di un gruppo di lavoro composto dal Responsabile di Stabilimento, di Produzione e dai responsabili di Turno che, sotto la supervisione diretta della Direzione, hanno il compito di rendere operativa una nuova politica di gestione delle Risorse Umane;
- **Formazione Qualità ed SA8000:** l'Azienda ha deciso che per rendere più efficace e capillare la formazione sulle tematiche della Qualità e della SA8000, verranno utilizzati degli opuscoli informativi, consegnati a tutti i dipendenti, a cui seguiranno dei questionari di feedback sul livello di apprendimento.



Iniziative dell'Azienda nell'ambito della Responsabilità Sociale

Come da consuetudine, ma diversamente dagli altri anni, il tradizionale scambio di auguri natalizio si è svolto presso lo stabilimento. Il Presidente, in occasione delle festività Natalizie 2014, ha deciso di mantenere un profilo più in linea con il difficile contesto socio economico, decidendo di acquistare un defibrillatore e donando buoni spesa a tutti i dipendenti. Continua l'attenzione della DMA in attività di donazione, aderendo alle campagne dell'AIL con l'acquisto sia di Stelle di Natale che delle Uova di Pasqua e dell' AISLA, con la donazione del ricavato proveniente dalla vendita di una quota di prodotto. Inoltre, nell'Ambito del progetto Armando, l'Azienda continua a mettere a disposizione, per uno dei familiari facenti parte delle aziende agricole aderenti alla filiera, una borsa di studio per la partecipazione al Master di II livello in Management Agroalimentare della SMEA, Università Cattolica del sacro Cuore di Cremona.

1° punto – lavoro infantile

La DMA non impiega lavoro minorile nel ciclo produttivo e nel caso in cui venga a conoscenza di fornitori che ne fanno uso, richiederà agli stessi di attivare immediatamente una serie di azioni migliorative al fine di eliminare la non conformità.

Il lavoratore più giovane ha 25 anni il più anziano 59 anni. Il controllo dell'età viene effettuato da copia del documento di riconoscimento richiesto all'atto dell'assunzione.

2° punto – Lavoro obbligato

La DMA assicura di escludere ogni forma di prestazione lavorativa non volontaria. Per questo motivo durante la fase di selezione del personale, lo stesso è informato sulle mansioni, sul tipo di contratto, sull'inquadramento e sulle eventuali difficoltà correlate a tale mansione.

Non sono presenti guardie giurate né impianti audiovisivi per controllo dei lavoratori.

Anche il lavoro straordinario è volontario ed il rifiuto non provoca ripercussioni.

3° punto – Salute e sicurezza

La DMA garantisce e mantiene le migliori condizioni di sicurezza per i lavoratori. Per questo motivo l'Azienda garantisce la rispondenza alle vigenti normative, affidandone in outsourcing la gestione. La stessa società ha redatto il documento di valutazione dei rischi come richiesto dal testo unico 81/2008 e si occupa di formare adeguatamente impiegati ed operatori. L'ultimo aggiornamento del DVR è datato 03.06.2013.

È stato valutato anche il rischio da stress da lavoro correlato, il cui DVR resta invariato rispetto all'anno precedente.

Le squadre di primo soccorso costatano di 26 elementi, quelle di antincendio di 22.

Sono predisposte ed eseguite regolarmente le visite mediche specialistiche come previsto dalla legge e vengono svolte prove antincendio, con frequenza di almeno 2 per anno.

La revisione degli estintori, la prova funzionamento idranti viene svolta ogni 6 mesi.



Nell'anno 2014 si è verificato un solo infortunio.

	Target 2013	Risultato 2013	Target 2014	Risultato 2014
Numero Infortuni	0	0	0	1

Per concludere, il basso numero e l'esiguità della gravità d'infortuni e l'assenza di malattie professionali è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione e all'acquisto e distribuzione di dispositivi di protezione individuali consegnati agli operai.

La formazione riveste un ruolo fondamentale per il perseguimento di tali obiettivi; nel 2014 oltre alle sessioni formative svolte in aula, sono stati consegnati opuscoli informativi relativamente ai temi della Sicurezza, Ambiente, Qualità ed Etica, a tutto il personale. L'apprendimento è stato verificato attraverso questionari di valutazione.

4° punto – Libertà di associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

La DMA rispetta il diritto alla libertà sindacale e alla contrattazione collettiva.

Attualmente risultano iscritti alle 4 sigle sindacali (CGIL, CISL, UIL, F.s.a.a.) il 23% dei dipendenti.

Per le comunicazioni è stata predisposta una bacheca sindacale, mentre per lo svolgimento delle riunioni periodiche è stata messa a disposizione dei lavoratori un'aula apposita.

L'attenzione al dialogo con i lavoratori ha favorito l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti, con conseguente assenza di contenziosi. Nel 2014 non ci sono state ore di sciopero.

Indicatori politica del personale	Target 2014	Risultato 2014
Ore di sciopero	≤ 5	0
Assenteismo	≤ 8 gg	Il 75% dei dipendenti hanno raggiunto il target

5° punto – Discriminazione

La DMA garantisce l'uguaglianza a tutti i dipendenti. Le donne costituiscono circa il 12% su 154 dipendenti totali. Le selezioni comunque sono rivolte a persone di entrambi i sessi e i colloqui vengono fatti non sulla base di affiliazioni a sindacati, religione, sesso, orientamento sessuale, origine, stato di salute.

La DMA è in linea con quanto disposto dalla Legge in merito agli obblighi di collocamento per persone disabili.

La formazione e l'avanzamento di carriera sono riconosciuti a tutti i dipendenti in relazione alle mansioni svolte.

6° punto – Pratiche disciplinari

La DMA non appoggia né intraprende punizioni corporali. Ad ogni lavoratore è stata consegnata la copia del contratto collettivo e copia delle disposizioni aziendali. Le pratiche disciplinari seguono l'iter e sono conformi a quanto disposto dalla Legge e dal CCNL applicato in azienda.



7° punto – Orario di lavoro

La DMA applica un orario di lavoro corretto e sostenibile. Gli operai lavorano su 3 turni e hanno diritto a regolare recupero e riposo settimanale.

8° punto – Retribuzione

La DMA garantisce il diritto ad un salario dignitoso e alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta, rispettando i livelli minimi salariali in linea con quanto disposto dal CCNL di riferimento dell'Industria Alimentare.

9° punto – Sistema di Gestione

Politica e Riesame della direzione

Con frequenza annuale in occasione del Riesame Della Direzione, il Rappresentante della Direzione per la SA 8000 congiuntamente al rappresentante dei Lavoratori per la SA8000, redige un resoconto dettagliato delle prestazioni aziendali rispetto allo standard.

Rapporto con gli stakeholders e Comunicazione

Con il termine anglosassone di stakeholders, si intendono tutti gli attori che portano interessi all'impresa stessa, cioè influenzano il suo comportamento o sono influenzati da esso.

Si definiscono quindi come tali i dipendenti, i clienti, i fornitori, ma anche i concorrenti, la comunità, la Pubblica amministrazione e l'ambiente.

La DMA considera perciò il rapporto con i propri stakeholder fattore critico per la creazione di valore. Relativamente alle forme di comunicazione dei principi, inclusi quelli etici, del proprio sistema di gestione la DMA si avvale di:

per le comunicazioni verso gli stakeholders esterni:

- sito web: www.pastabaronia.it, www.granoarmando.it;
- diffusione verso clienti e fornitori di documentazione divulgativa;
- servizio di posta elettronica;

Per le comunicazioni interne verso il proprio personale:

- servizio di posta elettronica;
- n. 4 bacheche aziendali;
- 1 cassetta dei suggerimenti e reclami ubicata negli spogliatoi degli operai;
- riunioni e convocazioni.

Coinvolgimento dei Fornitori

I fornitori della DMA sono stati coinvolti nel progetto che la stessa ha deciso di intraprendere. Ai suddetti fornitori è stato inviato un questionario di valutazione dei requisiti di Responsabilità Sociale.



Obiettivi per l'anno 2015

La DMA intende per l'anno 2015 rispettare i requisiti prescritti dalla norma SA8000 garantendo il continuo miglioramento e il monitoraggio del sistema di gestione della responsabilità sociale d'impresa. La DMA vuole dar voce e condividere l'impegno di continuare a migliorare la gestione del personale. La DMA si impegna a migliorare la propria organizzazione nella gestione delle Risorse Umane.

Crediamo profondamente nell'importanza dei principi del lavoro, intendiamo condurre la nostra attività rispettando i nostri lavoratori ed offrendo loro un ambiente sicuro ed ospitale.

Ringraziando per l'attenzione in merito al presente documento, ricordiamo che il Responsabile del Sistema Integrato, rimane a disposizione per qualsiasi chiarimento utile o per eventuali commenti o contributi.

Flumeri, il 30 Marzo 2015

**Il Rappresentante della Direzione
per la Responsabilità Sociale
Dott. Adriano Tartaglia**